

true
business
latinoamérica

tbi®

Human Capital Management



Clientes de Infor H&G



En la era del conocimiento, la organización efectiva basa su valor en la generación de la energía intelectual, la creatividad y la imaginación del talento, y la misión de sus líderes es la de definir, contratar, desarrollar y retener un equipo con talento fuera de lo común.

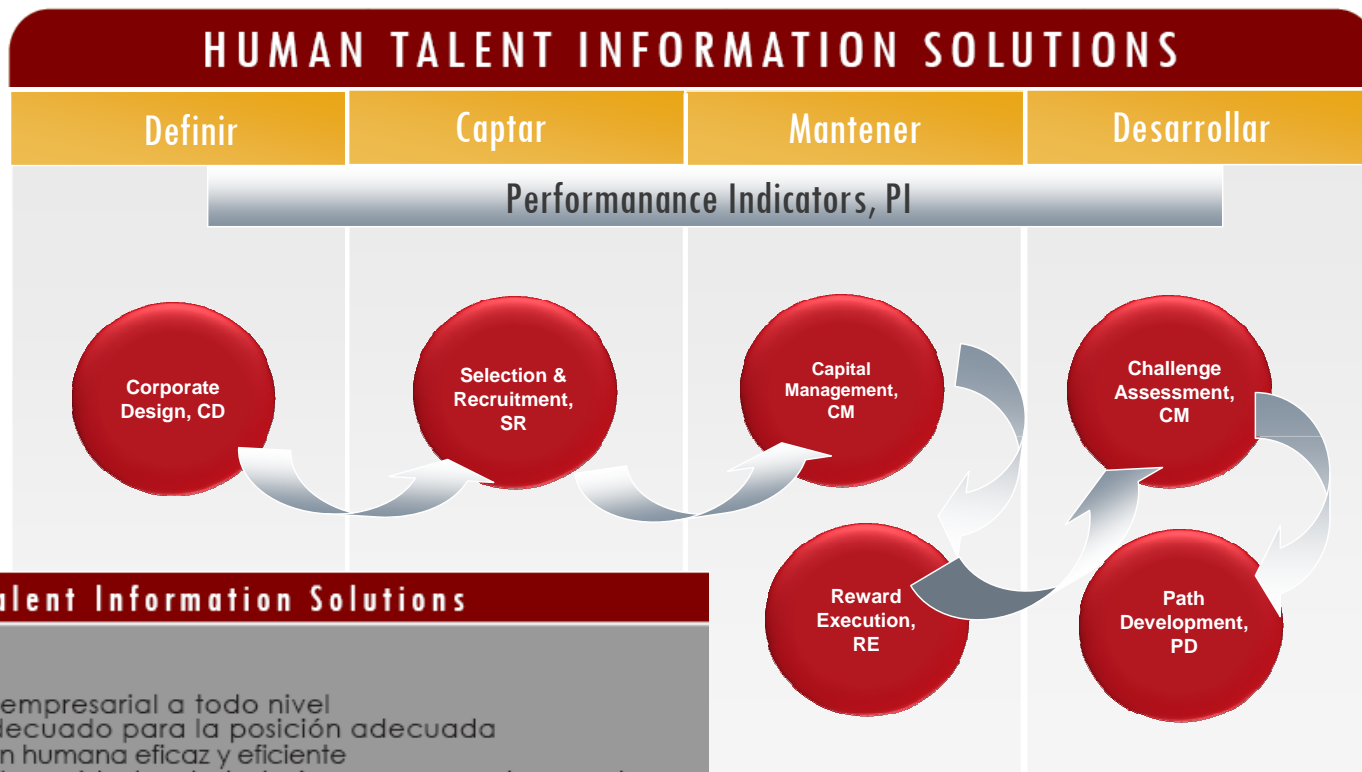
El costo de cualquier producto o servicio independientemente del tamaño o industria de la organización, se puede agrupar en costo de los materiales y costo de los intangibles involucrados en su elaboración. En el entorno globalizado actual, el costo de materiales es mínimo en comparación con lo intangible y solamente las organizaciones completamente flexibles ante el cambio, con talento capaz de adaptarse a éste, tendrán éxito. Las reglas de negocios convencionales dejaron de funcionar, cediendo el paso a nuevos modelos de negocio orientados a la gerencia de la imaginación humana, tecnologías exitosas y nuevos modelos comerciales.



Los cambios tecnológicos, el Internet, los sistemas de información y todo lo que vendrá en el futuro cambiará las organizaciones en un período de tiempo extraordinariamente corto, por lo que se debe apreciar la ventaja competitiva que representan y sacar provecho de su utilización al máximo, innovando con compromiso.

Human Talent Information Solutions, HTIS es la solución óptima para la gestión del talento en organizaciones competitivas y el mejor sistema de información para la administración de nóminas y salarios.

HTIS es flexible y se adapta al giro de cualquier negocio ya sea de servicios, industrial o comercial, así también se ajusta a las legislaciones laborales vigentes en cada país y a las políticas específicas de cada empresa.



Human Talent Information Solutions

HTIS esta enfocada a:

- **Definir** la estructura empresarial a todo nivel
- **Captar** el talento adecuado para la posición adecuada
- **Mantener** una gestión humana eficaz y eficiente
- **Desarrollar** valor en las unidades de trabajo, para que estas puedan responder a las exigencias de la economía del conocimiento y a los nuevos escenarios laborales

HTIS le permite realizar sus objetivos estratégicos, generando un grandísimo valor agregado tangible e intangible.

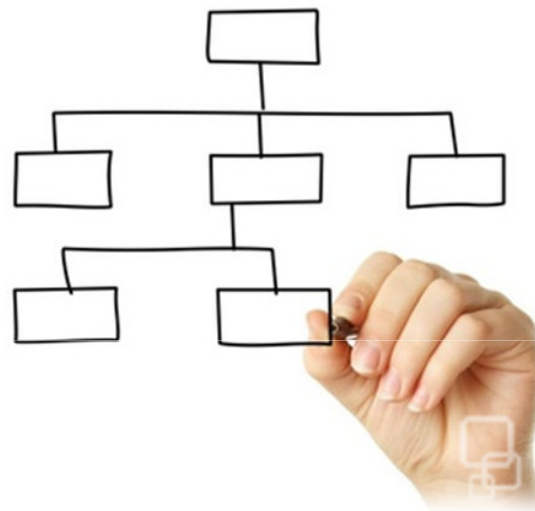
Human Talent 
Information Solutions



Permite diseñar completamente la estructura empresarial a todo nivel, diseñando esquemas funcionales que soportan los procesos para el logro de objetivos. A través de HT-CD se determinan los perfiles más cualificados para trabajar en cada departamento pues se necesita a los mejores para poder competir.

Estructura del Talento Organizacional

Soporta el diseño de la o las empresas, así como el registro y visualización de su constitución por departamentos, unidades de trabajo, y catálogo de puestos. HTIS despliega las descripciones de puestos, perfiles por puestos, escalas salariales, grados, disponibilidad de plazas, agrupación de centros de costo, definiciones de sub-empresas, y creación de espacios para presupuesto por plaza. Permite el registro de codificación internacional para el catálogo de puestos, manejo de niveles dinámicos y estructura jerárquica pre-definida por la empresa para la generación de organigramas.





- | Permite definir generalidades de las empresas tales como nombres comerciales, domicilios fiscales, gerentes, etc.
- | Ofrece la capacidad de generar presupuestos a nivel de plazas de manera individual de cada puesto.
- | Genera diferentes organigramas que constituyen la organización, una vez definida la estructura jerárquica.
- | Ofrece información cruzada de los puestos versus los colaboradores para determinar las brechas existentes entre los mismos y su perfil.
- | Se adecua a los niveles o clasificaciones definidos dentro de la empresa de forma dinámica.
- | Agrupa el personal de acuerdo a su departamento para los diferentes reportes requeridos.
- | Administra los diferentes accesos de seguridad según el rol de usuario en el sistema, manejándola vía software sin requerimientos o especificaciones de la base de datos.
- | Determina fácilmente la distribución de los departamentos por centro de costo.



Adquisición

Siendo uno de los secretos del éxito, escoger el talento adecuado ¿Cómo las organizaciones pueden atraer al mejor talento? ¿Cómo lograr la diversidad en los equipos de trabajo? Ofertar plazas, posiciones o vacantes ya no es suficiente, el planteamiento es brindar la oportunidad de ser parte de una experiencia innovadora e interesante, en la que las metas y objetivos de la empresa sean desafíos verdaderos para el individuo.

HT-SR facilita la selección y contratación, administrando el proceso, y permitiendo así una estrategia de búsqueda continua del talento que lleve a las organizaciones a diferenciarse y sobresalir globalmente.

- | Realiza una comparación entre los candidatos y un perfil definido para el puesto.
- | Administra un banco de datos de candidatos externos e internos, llevando un control de todos los pasos del proceso, y de todos los documentos y reportes relacionados hasta la contratación final.
- | Captura y facilita el análisis de pruebas psicométricas.





Capital Management, CM

Hace posible una gestión humana eficaz y eficiente, al facilitar la plena organización del departamento de gestión del talento, y agilizar sus diversas funciones de control proporcionando información clave de calidad y en tiempo real.

HT-CM descarga a los directivos del departamento de gestión humana de funciones operativas, para que puedan encargarse de actividades estratégicas potenciando así el desarrollo de la organización.

Expediente

Mediante el expediente se logra obtener la información completa e individual de cada uno de los colaboradores de la organización en un único reporte, haciendo posible el obtener los siguientes beneficios:

- I Facilita la localización inmediata de información actualizada del personal y su perfil respectivo, haciendo viable la búsqueda de candidatos internos. Toda la información del personal se lleva de manera digitalizada e integrada.
- I Ofrece un control exacto de datos del personal tales como: documentos de identificación, dependientes, acreditaciones escolares, record salarial, historial laboral y otros; facilitando la realización de diferentes estadísticas.



- | Ofrece un control exacto de datos del personal tales como: documentos de identificación, dependientes, acreditaciones escolares, record salarial, historial laboral y otros; facilitando la realización de diferentes estadísticas.
- | Provee mayor organización y ahorro de espacio, *Tendencia 0 papel*. El sistema cuenta con estructuras diseñadas específicamente para el almacenamiento de imágenes y documentos de registro por empleado sin límite, tales como: fotografía personal, seguro social, cédulas, dui, registro de # tributario, etc. Estas imágenes tienen disponibilidad inmediata al momento de ser requeridas.
- | Permite que los perfiles sean determinados de acuerdo a los empleados "modelos", consolidando las características para los perfiles de los puestos (candidatos idóneos).



Notas de Felicitación

Proporciona datos de referencia para observar el exitoso desempeño del talento en la organización.

Lleva el control de las diferentes notas de felicitación, registrando un historial y sentando precedente en los expedientes.

Esta función tiene la capacidad de afectar al cálculo de nómina.

HT Online

Facilita a las organizaciones la delegación y descentralización de la administración del talento, asignando poder, y cuotas o áreas de responsabilidad a los gerentes y líderes para que estos asuman la conducción de sus equipos hacia un desempeño superior. HT Online pone al alcance de las gerencias la administración de las acciones de personal en diferentes regiones o departamentos con un enlace vía Web. No se requiere de la instalación de ningún tipo de software a nivel de cliente, pues basta con tener disponibilidad de un navegador de Internet. HT Online, bonificaciones, permite retribuciones utilizando tablas de aceleración (tabla de rangos de incentivos cuya relación no es lineal) en base a una meta mensual, con efecto inmediato en nómina.





- | Hace factible determinar centros de costo personal con los diversos ingresos que constituyen los sueldos, tomando en cuenta: fechas de cálculo para pasivo laboral, fechas de inicio de labores, fin de contrato, cuentas bancarias personales, etc.
- | Posee seguridad para el acceso a información, pues se delimita dependiendo del usuario.
- | Consolida la información diseminada en la base de datos de manera simple, ya que el sistema se encuentra implementado en una base de datos relacional.
- | Permite la definición de la relación laboral incluyendo sueldos, puesto, y grado personal (escala salarial).
- | El sistema ofrece la posibilidad de crear espacios para almacenamiento de información que convenga a la empresa y que no esté predefinida en el sistema.



Descentraliza el manejo de la información de:

- | Vacaciones
- | Llamadas de atención
- | Notas de felicitación
- | Permisos
- | Aumentos
- | Movimientos de personal
- | Manejo de detalle de horas
- | Módulos estratégicos



Movimientos de Personal

Cada vez es más difícil lograr la fidelidad del talento, pero se ha identificado que un sistema que desarrolla alto compromiso en las organizaciones es la posibilidad de rotación y cambio como un agente motivador de crecimiento y desarrollo. Movimientos de Personal apoya esta manera de motivación del talento realizando traslados de personal dentro de la estructura organizativa de la empresa y guardando el historial de cada recurso transferido.



- I Proporciona la información del historial laboral interno del personal, tales como índices de rotación por puesto, por departamento, por fecha, por año, por mes, desarrollo profesional del colaborador, movimientos versus sus razones o motivos, entre otros.
- I Guarda un control adecuado de los cambios entre centros de costo, así como la re-planificación de plazas presupuestadas por departamento.
- I Ofrece un doble proceso de verificación para que exista una post-autorización de los movimientos de personal.
- I En esta sección se liberan las plazas de los puestos definidos dentro de la empresa, indicando la disponibilidad de las plazas vacantes.



Llamadas de Atención y Suspensiones Disciplinarias

Controla los diferentes llamados de atención, registrando un historial y sentando precedente en los expedientes.

- I Posee la capacidad de afectar al cálculo de nómina.
- I Provee información para poder analizar la razón del origen de las llamadas de atención para acciones correctivas, por puesto, por departamento, por fecha, por año, por mes de manera estadística.



Permisos

Permite el control adecuado en el otorgamiento de permisos con o sin goce de sueldo afectando directamente al cálculo de la nómina.

- I Requiere la aprobación de los permisos para que estos tengan un efecto en nómina, lo cual es delimitado en la seguridad.
- I Provee datos estadísticos que pueden cruzarse con la productividad del período del permiso, el costo que implica para el departamento, empresa o centro de costo.
- I Mantiene un historial de permisos quedando registrados y disponibles dentro de la base de datos, para cualquier referencia cruzada, tanto para la nómina (en base a queries) como para otros módulos estadísticos.



Administración Vacaciones

El sistema establece los niveles de disponibilidad, por período, por época, y operación del departamento versus horas extras para cubrir el nivel de productividad. Cuenta con vistas (estructuras) pre-diseñadas para poder obtener información de forma simple sin tener que realizar búsquedas en toda la base de datos.

- I Concilia movimientos de pago de vacaciones.
- I Limita el acceso a éste modulo de acuerdo al usuario.
- I Determina de manera inmediata el saldo exacto, y las asignaciones de vacaciones.



La retención del talento y su buen rendimiento se debe compensar de una manera transparente y motivadora, dado que un trabajo bien hecho se reconoce y un trabajo mucho mejor hecho, se incentiva. Reward Execution provee la estructura a través de sus módulos para manejar la compensación al talento de manera clara y estimuladora.

HT- RE permite realizar los cálculos ligados a las compensaciones de manera rápida y detallada, permitiendo que los colaboradores vean la conexión directa entre su rendimiento y el estímulo. Esta generación de información y el cumplimiento de incentivos comprometidos mantienen una continua motivación hacia la ejecución.





Cálculo de Nómina

Cálculo de nómina se adapta a las diferentes políticas de pago tanto de las empresas como a las regulaciones legales de cualquier parte del mundo. También posee la capacidad de integrarse perfectamente a los diferentes sistemas contables. El sistema cuenta con parámetros propios contables y distribuciones de centros de costo, lo que permite traducir la información de nómina en información contable.

- I Proporciona información completa y confiable de nómina pues se alimenta de los módulos de Aumentos, Permisos, Vacaciones, Movimientos de personal, Seguridad social, Llamadas de atención, Notas de felicitación y cualquier otra acción que tenga un efecto financiero en la empresa.
- I Se adecua a cualquier política de cálculo sin importar la finalidad del pago como: salarios, incentivo por productividad, destajo, sueldos mensuales, comisiones, bonos, premios, KPI s, etc.
- I Genera seguridad a varios niveles: cálculos, registros, autorizaciones, modificaciones y configuraciones.
- I Ofrece cualquier tipo de comparativo enfocado al gasto.
- I Posibilita la reducción de costos, ofreciendo claridad en la generación de reportes de nómina.



Detalle de horas

Lleva el control detallado de las horas tanto ordinarias como extraordinarias distribuidas en los diferentes centros de costo, permitiendo el pago de nóminas en base a horas o de destajo.

- I Facilita una mejor administración y control del gasto de las diferentes unidades de negocio por la capacidad del sistema de proporcionar información y estadísticas de costos por departamento y por centro de costo.
- I Contiene opciones con las cuales se puede importar el detalle de dicha información por medio de archivos csv.
- I Cumple con las restricciones de la nómina y adicionalmente permite el control dual (opcional) sobre su registro y autorización.
- I Al igual que nómina, posee la capacidad de pre-autorizar los datos registrados en el sistema, esto para un doble control de seguridad.



Aumentos

Aumentos facilita el otorgamiento de incrementos salariales individuales o por grupo, pues por medio de diversos filtros de búsqueda obtiene resultados específicos de los grupos de colaboradores a afectar.

- I Proporciona el historial salarial de sueldos y aumentos del personal, proporcionando los niveles adecuados de seguridad en base a un control dual (una persona ingresa y otra autoriza).
- I Audita la aplicación adecuada de los aumentos, así como también actualiza los sueldos de los expedientes.
- I Autoriza mediante un procedimiento posterior los movimientos de aumentos realizados para validarlos.
- I Permite visualizar los niveles de ajustes para realizar una mejor provisión, o presupuestar costos futuros de los puestos.





Aumentos

Aumentos facilita el otorgamiento de incrementos salariales individuales o por grupo, pues por medio de diversos filtros de búsqueda obtiene resultados específicos de los grupos de colaboradores a afectar.

- I Proporciona el historial salarial de sueldos y aumentos del personal, proporcionando los niveles adecuados de seguridad en base a un control dual (una persona ingresa y otra autoriza).
- I Audita la aplicación adecuada de los aumentos, así como también actualiza los sueldos de los expedientes.
- I Autoriza mediante un procedimiento posterior los movimientos de aumentos realizados para validarlos.
- I Permite visualizar los niveles de ajustes para realizar una mejor provisión, o presupuestar costos futuros de los puestos.



Comisiones

- I Flexibilidad en las formulaciones de cálculo requeridas por cada empresa.
- I Permite determinar la distribución de los montos o índices de comisión por cada empleado similar a una estructura piramidal.



Horarios y Marcajes

Administra la información generada por el marcaje, controlando los tiempos dentro de la organización.

Proporciona un análisis de los tiempos trabajados, determinando conjuntamente con el módulo de nómina los diferentes pagos devengados por los trabajadores.

- I Funciona como un reloj marcador, o bien como un interprete de marcas para determinar los diferentes pagos por concepto de horas.
- I Importa marcajes de otras unidades de marcación.
- I Posibilita la administración de planificación de horarios en períodos específicos para un mejor control de las actividades de los empleados.
- I Posee interfases con algunas unidades de hand-punch.
- I Mantiene una relación en línea con el resto del sistema de nómina.

Planificador de Actividades

Planifica las actividades de los empleados y asigna los valores de pago correspondientes en empresas que pagan a destajo. Esta herramienta es muy útil en empresas dedicadas a actividades agrícolas, azucareras, cafetaleras, ó industrias de alimentos entre otras.



Control de Despensa

Administra las operaciones de despensa cuando las empresas cuentan con este tipo de prestación. Control de Despensa lleva el registro detallado de ventas mensuales, clasificación de productos, proveedores y de todas las transacciones realizadas.

Fondo de Empleados

Este módulo administra y registra las contribuciones al fondo de empleados de acuerdo a los parámetros definidos por la empresa.

Liquidaciones

Finiquita cualquier tipo de relación laboral por la razón que fuere: renuncia, despido, común acuerdo etc.

- I Mantiene el historial de liquidaciones del empleado y su motivo, evitando re- contrataciones indeseadas
- I Calcula las prestaciones, notificando al resto del sistema.
- I Controla el pago de liquidaciones periódicas y su contabilización adecuada.



- I Ofrece comparativos entre los valores aprovisionados y los valores efectivos pagados.
- I Realiza pre-cálculos para el usuario normal, y un cálculo final por segundo usuario con privilegios más altos.
- I Ofrece estadísticos por concepto de: motivos de despidos, altas y bajas de colaboradores, costo de despidos, provisión versus ejecución, porcentajes de rotación, eficiencias de contratación, entre otros.
- I Considera todas las prestaciones que los empleados han percibido, y determina los cálculos de ingresos y deducciones pendientes.

Cuenta Corriente

Esta herramienta administra los préstamos ofrecidos al personal cuando las empresas ofrecen este tipo de prestación. Complementa al sistema de nómina proporcionando información más amplia de los saldos de préstamos a los empleados, tales como: fechas de vencimiento, consolidación de movimientos, historial de préstamos, etc.



Path Development

La revolución del conocimiento es impulsada por la tecnología, sistemas de información, intranet, la web, sistemas de gerencia de capitales, al igual que la transición de la economía hacia la nueva etapa de globalización. Para que las organizaciones sobresalgan en este entorno es necesaria una renovación constante, ofreciendo oportunidades a los colaboradores para que desarrollen su potencial, y que simultáneamente estos puedan realizar proyectos de vida personales en donde los intereses tanto individuales como de la organización converjan.

El éxito de las organizaciones gira en función del crecimiento de todos aquellos que trabajan en el equipo y por lo mismo el potenciar su talento es indispensable para diferenciarse con valores económicos específicos. El adiestramiento y desarrollo apoya la adquisición competencias esenciales para el negocio, contribuyendo en forma medible a un mejor desempeño y añadiendo valor a las unidades de trabajo para responder a las nuevas exigencias y escenarios de trabajo.





Capacitación

- I Permite la programación de un calendario de actividades y control de los recursos para la implementación de capacitaciones.
- I Facilita la elaboración de presupuestos por curso, departamento, o puesto.
- I Realiza diagnósticos de las necesidades de capacitación (DNC), comparando la diferencia que existe entre el perfil de los puestos y el perfil de los empleados, por competencias.

Plan de Carrera

- I Provee la capacidad de diseñar todas las posibles rutas o pasos de sucesión para los empleados, de acuerdo con la estructura definida de su organización.
- I Permite que el empleado mismo defina su ruta de desarrollo, facultando al personal administrativo con información para evaluar la viabilidad de las expectativas de cada colaborador.
- I Ofrece la posibilidad de crear el plan de sucesiones para los puestos críticos de la organización, identificando a los empleados con mayor potencial.



Challenge Assessment

Ser bueno en lo que se hace ya no es suficiente, actualmente se necesita proveer valor agregado especial y adicionalmente trabajar continuamente en su perfeccionamiento. La puntuación del desempeño en base a metas y objetivos que inspiran, que son expresados de manera simple, permite retroalimentar la ejecución para poder mejorar continuamente, y actuar en base a la realidad de manera acertada.

Las metas y objetivos organizacionales e individuales planteadas como experiencias motivadoras, permiten transformar positivamente la ejecución y los logros individuales y de los equipos de trabajo. Evaluación por Objetivos, Evaluación por Competencias y Evaluación 360 grados proporcionan el soporte para alcanzar la medición y evaluación de los aspectos a renovar a todo nivel.





Evaluación por Competencias

Las competencias personales de los empleados cobran mayor peso en su desarrollo de carrera que en épocas anteriores, ya que hoy no solo importan las habilidades técnicas como antes. Los puestos de trabajo ya no son una mera acumulación de tareas, actualmente se tiene en cuenta ciertas competencias relacionadas con las características o conjunto de comportamientos observables de la persona relacionados con un desempeño excelente o bueno en un trabajo u organización, tomando en cuenta los siguientes elementos: saber ser, saber hacer, saber conocer, querer hacer, y poder hacer.

Por tanto, las competencias permiten al individuo hacer de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo y evaluación por competencias nos ayuda a medir estas características.

Evaluación por Objetivos

- I Facilita la definición de los objetivos institucionales, departamentales, personales, etc. hasta llegar a la unidad básica del negocio.
- I Permite el desarrollo integral de la organización, pues los objetivos institucionales regulan los objetivos delegados a cada colaborador.



Evaluación 360 grados

Dado que la gestión se logra a través de los equipos de colaboradores para alcanzar metas y objetivos se hace necesario monitorear su interacción. De esta forma, el eje de la evaluación del desempeño ha ampliado su espectro a 360 grados, anteriormente la práctica consideraba únicamente la evaluación vertical, ahora se ha ampliando de forma horizontal, haciéndolo de forma sencilla supervisor-colaborador o agrega personas hasta llegar a una evaluación 360 grados, adaptándose a las preferencias de cada empresa.



Performance Indicators - PI

Facilita la toma de decisiones proporcionando índices de desempeño de manera precisa, y en tiempo real. Brinda análisis numéricos y gráficos de información requerida.

HT-PI, provee visibilidad de las operaciones del negocio con foco en los indicadores de desempeño clave, que son críticos para lograr resultados exitosos.

A través de un flexible y fácil de usar dashboard se integra completamente a los procesos de las organizaciones, se puede obtener una visión clara de los indicadores de cada área, asegurando de ésta manera monitorear desempeño óptimo.

PI es ideal pues ayuda a alcanzar las iniciativas de administración del talento y mejorar la calidad de las organizaciones.



true
business
latinoamérica

tbi®

Gracias

GBM.
Know how